



Suicide et tentative de suicide au travail et hors travail

Pourquoi et comment le syndicat doit-il agir ?

Préambule

Le constat est sans appel : les travailleurs meurent beaucoup au travail, même si, trop souvent, le **silence** est organisé, se nourrit de leur **isolement**, du **déni** quant aux causes. Lorsqu'il y a suicide ou tentative de suicide, les collègues, les collectifs de travail, les syndicats et sections sont dans la **détresse**, ne savent comment agir et culpabilisent.

Comment dépasser ce **sentiment d'impuissance**, faire en sorte que cela ne se reproduise plus ? Comment faire pour que la parole, le ressenti des personnels trouvent le chemin de l'action collective et organisée ?

Cela pose, bien évidemment, la question de la **place** et du **rôle** de **l'outil syndical**, celle de son efficacité et de sa crédibilité au sein d'un établissement, quel qu'il soit.

Pourquoi le syndicat doit-il agir ?

Parce que le travail est toujours en cause :

- la place qu'occupe le travail, dans la vie quotidienne, est centrale au regard du temps que chacun y passe.
- Il crée l'utilité sociale, permet à chacun d'avoir une identité reconnue, une histoire individuelle et collective.
- Pour chacun, le travail donne du sens à la vie, il est source de reconnaissance, de développement de compétences et de qualifications, d'épanouissement, d'émancipation.

Le travail, c'est tout ça.

Il y a suicide ou tentative de suicide quand les conditions d'exercice du travail ne permettent plus cette réalisation de soi.

Les collectifs de travail ont été éclatés quand ce sont eux qui donnaient des repères et il n'y a plus de temps et plus d'espace pour parler du vécu et ressenti au travail.

La sphère vie professionnelle/vie privée n'est pas étanche et ce qui se vit au travail ne permet plus de faire face aux difficultés personnelles.

Chacun se débat seul contre le surtravail, la multiplication des prescriptions et injonctions, le travail gratuit, les pressions, les évaluations sanctions, la mise en concurrence...

Chacun est confronté à la peur d'être mal vu, mal noté, perçu comme dépassé, inadapté, inapte, plus fait pour le métier.

Chacun est démuni, ignore ses droits face à des employeurs qui exercent leur autorité comme un pouvoir de droit divin.

La parole des travailleurs n'est plus entendue - y compris par un syndicalisme quelquefois englué dans les seuls problèmes de l'emploi- dans l'absence de démocratie sur les lieux de travail, en ignorant ou minorant les réalités de travail.

Les lieux de travail sont devenus des zones de non droit où chacun est sommé de faire toujours plus, de se taire, d'être soumis et rentable.

Le syndicat crée les conditions d'une libération de la parole, de la pensée, et de l'action individuelle des travailleurs pour l'action collective et organisée.

Repères : Les travailleurs ont construit le syndicalisme pour protéger leur vie.

C'est leur parole sur le travail qui lui a donné tout son sens et sa légitimité.

La toute 1^{ère} loi sociale a porté sur la santé au travail.

Le code du travail, le statut des fonctionnaires obligent tout employeur à **protéger la santé physique et mentale des travailleurs**, avec **obligation de moyens et de résultats**. Chaque fois qu'il y a atteinte à la santé, l'employeur engage, de fait, sa **responsabilité civile et pénale**. De plus, s'il est prouvé que celui-ci savait et n'a rien fait, la jurisprudence considère qu'il y a faute inexcusable (droit privé) carence grave, circonstance aggravante (à faire valoir en droit public).

Le syndicat, pour être crédible, doit faire reconnaître tout suicide ou tentative, en accident du travail, pour obtenir réparation pour la famille, pour faire comprendre aux employeurs que la prévention, finalement, coûte moins cher que la perte d'une vie de travailleur.

Comment le syndicat doit-il agir ?

Un suicide, au travail ou en dehors, a toujours un lien avec le travail. Le rôle du syndicat est de prouver ce lien quand les employeurs s'acharnent à l'occulter ou à démontrer le contraire.

Faire requalifier un suicide en accident du travail va relever du fait que l'on puisse montrer qu'il est **survenu du fait du travail**. Les liens avec la dégradation du travail, celles de ses conditions, doivent être démontrés.

Cette démarche ne peut se conduire qu'en accord avec la famille. Si la famille s'y oppose, le syndicat, même s'il a argumenté, doit respecter son choix.

Il faut constituer un dossier, réunir tous les éléments qui peuvent attester de la place et du rôle des conditions de travail dans ce geste définitif.

Constitution du dossier

(voir tableaux joints pour aider)

Il faut réunir toutes les pièces possibles, c'est-à-dire :

- Réunir tous les témoignages possibles des collègues. Ceux-ci doivent être strictement neutres, ne faire état que des faits. Faire faire une photocopie des pièces d'identité (voir modèle joint)
- Réunir un état des évaluations, notations de l'intéressé/e.
- Toutes pièces administratives (donc officielles) qui puissent attester des charges de travail, de la dégradation, de la pénibilité, de l'organisation pathogène du travail (ex : planning de travail, horaires, emplois du temps sur les dernières années).
- Réunir les témoignages de la famille, qui elle aussi, a pu constater une dégradation du fait du travail.
- si la victime allait chez son médecin traitant ou un spécialiste, faire attester celui-ci, par écrit, du lien entre l'état de santé et ce que le salarié a dit de ses conditions de travail (obligation du code de la sécurité sociale). Joindre les arrêts de travail successifs, tout acte et prescription médicale.
- Réunir toutes les expressions syndicales qui ont posé les problèmes : PV de réunions, conseils de classe, heures d'info syndicale, PV, visites et enquêtes du CHSCT, tracts, réunions DP, débrayage, grèves, entrevues ou courriers à la hiérarchie... Le syndicat peut témoigner es qualité. (Inspection du travail pour le secteur privé).
- Prendre contact, par écrit, avec le médecin du travail (droit privé) de prévention (droit public) si celui-ci avait reçu la victime. Le faire attester, comme pour le médecin traitant, de ses préconisations. Mais attester aussi si la visite médicale professionnelle faisait défaut.

Monter ce type de dossier demande donc du temps, de la patience, de la précision.

Une fois constitué, il faut l'envoyer auprès du procureur de la République. Une 1^{ère} page d'explication qui fait état du suicide, du dépôt de plainte (contre X), les documents classés par catégorie ensuite. Le tribunal à saisir est celui du périmètre géographique du lieu de travail de la victime et non celui de son domicile.

Il faut déterminer qui va porter officiellement le dépôt de plainte, soit la famille et alors c'est le syndicat qui se constitue partie civile, soit l'inverse. La constitution en partie civile est capitale puisqu'elle permet l'accès au dossier qui est aux mains de la justice. Toute cette procédure est gratuite et ne nécessite pas l'assistance d'un avocat. C'est uniquement lorsqu'il y a procès qu'on sollicite un avocat. Ce n'est pas lui qui aura monté le dossier, ce qui permet de négocier un tarif très avantageux de sa plaidoirie.

Il est important de bien constituer le dossier car c'est le procureur qui va décider s'il retient la plainte ou s'il déboute immédiatement. Il est donc fondamental de passer ce cap. Si la plainte est retenue, le travail du syndicat peut s'arrêter là. Il y aura enquête menée par un juge.

Attention, vous ne qualifiez pas les faits. C'est à la justice de le faire. D'autre part, si vous êtes déboutés, vous ne serez pas poursuivi pour procédure abusive, dénonciation calomnieuse etc...

L'action du représentant des personnels en CHSCT

Le CHSCT est l'outil dédié aux personnels. Il est de sa responsabilité d'exiger sa réunion immédiate (réunion extraordinaire) chaque fois qu'il y a atteinte grave à la santé ou danger imminent (voir brochure CHSCT de la FERC).

Dans la foulée, le droit impose qu'une enquête soit immédiatement menée pour mettre à jour le lien suicide-travail (arbre des causes). Elle doit déboucher sur un plan de prévention clair, avec moyens financiers.

Il doit consigner le fait dans le **registre des dangers graves et imminents** (voir modèle type joint).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être réactualisé (DUERP).

Enquête ou DUERP, il doit veiller à ce que les travailleurs du service concerné soient entendus sur l'exercice réel du travail.

En cas de désaccord sur le rendu de l'enquête, **l'inspection du travail est saisie de droit** (privé et public)

Le CHSCT peut faire voter la nécessité d'une **expertise** ou d'un **diagnostic**, à titre de réparation pour la victime et de prévention pour l'ensemble des collègues (voir brochure CHSCT de la FERC).

Le CHSCT existe à un autre niveau que celui de l'établissement ? Saisissez-le par lettre recommandée avec accusé de réception.

NB : voir « le Lien » hors série de janvier 2012 sur toutes questions relatives au CHSCT.

Modèle de témoignage

L'attestation délivrée par un témoin doit être écrite à la main, signée de la main de son auteur. Elle doit être accompagnée d'une photocopie recto verso d'une pièce d'identité et être signée par le témoin.

Je soussigné(e), M (Nom, prénom)

Né(e) à ..., le

Demeurant :.....

Grade et emploi :.....

Déclare n'avoir aucun lien de parenté ou d'alliance avec aucune des parties et ne pas être sous leur dépendance économique.

Certifie l'exactitude des faits ci-après pour en avoir été le témoin direct.

Je travaille (ou j'ai travaillé) dans le même (indiquer service etc.) que M (nom de la victime), depuis (indiquer la date ou la durée).

J'ai constaté personnellement que :

En ce qui concerne plus particulièrement la situation de M (indiquer le nom de la victime), j'ai pu constater (faire une description objective mais détaillée des faits dont vous avez été témoin, des répercussions sur la victime et des réactions de collègues de travail).

Je délivre la présente attestation et suis informé(e) qu'elle peut être produite en justice.

J'ai parfaitement connaissance que toute déclaration mensongère serait susceptible d'entraîner des sanctions pénales.

Fait à ..., leSignature du témoin.

Mettre des mots sur les situations

Surcharge de travail	Augmentation de la charge de travail, épuisement professionnel.	Intensification du travail, polyvalences, glissement des tâches, effacement des différences entre les métiers
Pressions	Tension psychique, anxiété portant sur l'urgence demandée, les injonctions contradictoires, l'isolement, le harcèlement.	Organisation du travail rigide, carence de management, collectif de travail amoindri
Peur	Sentiment d'insécurité sociale, inquiétude pour le maintien de l'emploi, peur de la précarisation, du chômage, du mal faire, de ne pas atteindre les objectifs.	Sous-traitance renforcement des discriminations et abus de pouvoir.
Réactions post traumatiques	relations d'agressivité, violences verbales	Rapport direct avec la mort, avec les ambiances agressives
Dépressions suicides	<i>les liens avec l'organisation du travail sont à établir</i>	Négation de la compétence, perte du sens du travail... Toutes difficultés liées au travail....

D'autres causes possibles...

Identification	Causes	Conditions
<p>Milieus professionnels fortement structurés par les références viriles</p> <p>Là où le travail expose à des risques physiques importants</p> <p>Sous-traitance et précarité pour contraindre les salariés à s'exposer</p> <p>Instrument de l'exercice du pouvoir</p>	<p>Inégalités de situation : salaires, primes, carrière, prestige, fonctions ...</p> <p>Sentiment du manque d'emprise sur ces inégalités</p> <p>Tolérabilité sur les attentes en proportion de la connaissance du cadre professionnel et de ses références</p> <p>Tolérabilité sur la reconnaissance de la victime de l'injustice par ses collègues</p> <p>Intolérabilité sur l'indifférence des collègues.</p>	<p>Réductions d'effectifs : Réorganisation du travail, nouvelle répartition des tâches, augmentation des charges de travail, mise en concurrence, difficultés à faire face aux contraintes, augmentation des conflits.</p> <p>Réformes : changements des références communes, restructurations, climat d'urgence, changements, contre ordre, hésitations, augmentation de la charge de travail, déstabilisation.</p> <p>Flexibilité : malléabilité du personnel (statut, emploi, fonctions ...)</p> <p>Évaluation individuelle des performances : mise en concurrence généralisée, destruction de la confiance, chacun pour soi, course aux mensonges, tricheries, mise à l'écart, « au au placard, » pour satisfaire aux critères de perfection, désorientation, confusion, perte de l'estime de soi. Violation du droit du travail.</p>

" Le signalement des maladies à caractère professionnel est une obligation pour tout médecin ». Inscrite dans le Code de la Sécurité sociale depuis plus de soixante ans (article L. 461-6).

Modèle de droit d'alerte

Le (ou les) représentant(s) du personnel (préciser si au CHSCT) soussigné(s)
Noms Prénoms

Ont constaté qu'il existe une cause de danger grave et imminent.

Le(s) postes de travail concernés est (sont) :

Le danger est constitué par :

- Décrire la situation de risque grave en précisant le mieux possible la nature du danger
- Décrire les conditions particulières d'exposition à ce danger
- Indiquez les conséquences possibles en cas de maladie ou d'accident du travail

Les travailleurs exposés à ce danger grave et imminent sont :

Nom Prénom Emploi :

Avis consigné le A

Signature du ou des représentants du personnel au CHSCT qui ont constaté et consigné* ce danger, avec nom et prénom

NB : aussi et surtout dans le registre des dangers graves et imminents.